



COMPTE RENDU DU  
CHS-CT DU 7 OCTOBRE 2020

En raison de la crise sanitaire, cette seconde partie du CHS-CT se déroulait en audioconférence.

Point détaillé de l'utilisation du solde du budget du CHS-CT pour l'exercice 2020.

<b>Crédits disponibles :</b>	18209,36	
Actions CHS-CT		
Rétroprojecteur- enceintes		608,42
30 bras articulés		6487,68
Mise en conformité incendie Pont-Audemer		7019,69
200 masques à lecture labiale		1793,50
Remplacement porte coupe feu Pont-audemer		1845,42
<b>Solde :</b>	454,65	

**Registre Santé et Sécurité au travail :**

La CGT FP a demandé la ré-internalisation du ménage. En effet, de nombreux dysfonctionnements se sont fait jour pendant cette pandémie. Le changement de prestataire n'apporte pas totale satisfaction. Malgré les interventions de la direction locale auprès du prestataire, des difficultés apparaissent quant au respect des consignes données et à leur application spécialement en cette période sanitaire. Les salariés n'ont pas forcément reçu des ordres clairs de leur société. La ré-internalisation permettrait que la direction soit l'employeur direct et puisse donner des consignes claires et vérifier directement le respect de ces dernières.

**Résultats de l'observatoire interne de fin 2019 :**

Depuis maintenant plusieurs années, une enquête est effectuée auprès des agents du MINEFI permettant une photographie annuelle qui doit conduire à déterminer des actions correctives. Ce document a été mis en ligne par la direction sur Ulysse à destination des

agents.

La CGT a souligné plusieurs points. Tout d'abord sur les chiffres.

Si le taux de réponse est en hausse par rapport à l'année précédente, il reste néanmoins inférieur à 50 %. L'institut de sondage indique d'ailleurs qu'il convient d'interpréter avec prudence les résultats lorsque ceux-ci sont inférieurs à 60 %.

On peut tout de même dégager des tendances : Tout d'abord les résultats sont stables sur les 3 dernières années 2017-2018-2019. Ensuite, ces résultats sont particulièrement mauvais en ce qui concerne l'image de la DGFIP et sur le ressenti concernant la réalisation de nos missions.

Exemple : ma direction évolue dans le bon sens : non à 89 % dans le département alors que pour l'ensemble de la fonction publique à la même question, la réponse est négative seulement à 56 % (soit un différentiel de + de 30 points!)

La direction souhaite relancer le groupe de travail ayant pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail. Il s'agit d'un dispositif national qui s'appuie sur un guide confectionné en lien avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

Si le but est louable, on peut s'interroger sur la volonté réelle de la direction. En effet parallèlement, le comité de suivi du plan d'actions sur les conditions de vie au travail du 10 octobre 2019 émanant du bureau RH2-C indique en page 13 de son document comment agir sur les causes organisationnelles afin de supprimer ou réduire les risques psychosociaux liés aux situations de travail.

On y trouve alors comme mesure de prévention le nouveau réseau de proximité (NRP) qui donnera de la visibilité aux agents !!

La CGT FP ne partage pas du tout cet avis. Ainsi la direction propose le NRP comme remède alors que la CGT estime que le NRP est la maladie !

**Concernant les actions pour améliorer les modes de fonctionnement**, les réponses des agents de l'Eure sont concentrées sur 4 thématiques qui se détachent largement des autres :

- la question du niveau d'emplois (37)
- le besoin d'anticipation des changements (30)
- la charge de travail trop lourde (28)
- l'arrêt des réformes qui affaiblissent le service public (25)

**Concernant les actions pour améliorer les conditions de travail**, là encore quatre thématiques se détachent dont une en particulier.

- l'arrêt des suppressions d'emplois et le renforcement des équipes (42)
- les relations conflictuelles avec la hiérarchie (18)
- le manque de marge de manœuvre et trop de strates managériales (18)
- donner du sens à l'action (18)

On peut assez clairement établir un lien direct entre les difficultés exprimées par les

collègues et leurs conditions de travail et le volume d'emplois nécessaire pour accomplir les missions (les deux items qui se détachent très largement des autres).

La CGT exprime ses craintes sur ce sujet puisque, rappelons le NRP a été mis en place pour répondre à une injonction gouvernementale : celle de réduire le déficit public et son corollaire, supprimer de l'emploi public.

En conclusion, la direction souhaite réactiver courant novembre le groupe de travail QVT afin, comme l'a indiqué M. Brenner, de trouver des solutions consensuelles.

La CGT ne souhaite pas faire l'accompagnement du NRP, NRP qu'elle combat, elle se rendra à ce groupe de travail, porteuse des revendications de retrait de ce projet. Néanmoins, forte des propositions des personnels elle demandera à la direction d'y répondre afin d'améliorer les conditions de travail des agents.

A cet effet, nous allons vous soumettre un questionnaire afin de recueillir le fruit de vos réflexions et celles de vos collègues. C'est bien sur cette base que la CGT interviendra dans ce groupe de travail.